2004 年 11 月　1 日制定
2008 年　4 月　1 日改正
2009 年　4 月　1 日改正
2015 年　8 月　1 日改正

神鋼環境ソリューション企業倫理綱領

Ⅰ．企業倫理規範

この企業倫理規範は、当社グループがさまざまな企業活動を行っていくうえで、当社グループ及び当社グループの役員・社員が遵守すべき規範を定めるものである。

特に経営トップは、この倫理規範の実践を自らの重要な役割として率先垂範し、関係先をはじめ社内組織への周知徹底と定着化に最大限注力する。又、企業倫理綱領に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に表明し、原因究明、再発防止に努める。

１．法令その他の社会的規範を遵守し、公正で健全な企業活動を行う。

当社グループは、法令や社会的規範、社会的良識に基づいた企業活動を行う。又、当社は、社会的秩序や企業の健全な活動に悪影響を与えるあらゆる個人・団体とは一切関わらない。

２．優れた製品・サービスの提供を通じて社会に貢献する。

当社グループは、市場のニーズに適合した優れた製品・サービスを提供する。

３．社員の人格･個性を尊重し、安全で豊かな職場環境を実現する。

当社グループは、社員一人一人の主体性と創造力を大切にし、それが企業活動に活かされる企業風土を醸成する。又、当社は、職場の安全と社員の健康を守るとともに、人権を尊重し、差別のない健全な職場環境を確保する。

４．ステークホールダーズ（利害関係人）の立場を尊重する。

当社グループは、顧客、取引先、社員、株主等を含む幅広い社会との健全で良好な関係維持に努める。

５．地域社会に貢献する良き｢企業市民｣たることを目指す。

当社グループは、地域社会との密接な連携と協調を図り、地域社会発展の一翼を担う。

６．地球環境の保全と豊かで住みやすい社会作りに貢献する。

当社グループは、この地球から、事業活動に必要な資源等さまざまな恩恵を受けており、地球環境をより良き状態に保全していくことが自らの責務であることを自覚する。

（注）この企業倫理規範に基づく具体的な行動基準は、別途制定した「企業行動基準」並びに個別的に策定する規程類や各種マニュアル類に従う。
（注）この企業倫理規範の制定、廃止及び変更は、取締役会の決議によるものとする。

Ⅱ．企業行動基準

『企業倫理規範』を企業活動の中で具体化していくために、『企業行動基準』を策定しました。『企業倫理規範』は当社及び役員・社員が企業活動を行ううえで、遵守すべき普遍的な考え方を定めていますが、『企業行動基準』ではそれらを日々の業務活動の中で実践できるよう、とりわけ重要な行動の基準となるべき内容について定めています。

第１　事業活動について

１．　優れた製品･サービスの提供と安全性に関すること

当社が提供する製品やサービスの価値が社会から求められているものであることが、当社の経済的な存立の基盤であることは言うまでもありません。この基盤を強固なものとするため、品質マネジメントシステム（ISO9001）を活用し、製品開発力や製造技術力の向上に努め、新たな価値を創造していきます。

又、優れた製品やサービスであるためには、そのもの自体が安全であり、生命、身体や財産に対して害を及ぼさないことが当然の前提となります。当社は、この前提を満足させるため、最大限の努力を惜しみません。

(1) 顧客ニーズの的確な把握

社員一人一人が常に市場の声に耳を傾け、顧客のニーズに敏感に反応するという心構えを持つことが必要です。特に、当社の場合、一般消費者向けの製品がないこともあり、往々にして顧客ニーズの取り込みに消極的になりがちであることを認識し、営業担当の社員のみならず全員で顧客ニーズの的確で迅速な取り込みに積極的に行動しましょう。

(2) アフターサービス、ユーザーサポート体制の充実

次の注文に結びつけるためにも、又、新たな製品開発に役立てるためにも、販売した製品･サービスのアフターケアが重要であることは言うまでもありません。このため、各部門においては、ユーザーサポート体制の充実に取り組みましょう。

(3) 安全性に関する法令、ガイドラインの遵守

製品の欠陥により利用者の生命、身体や財産に被害を生じさせるようなことがあってはなりません。製品の安全性を確保するため、研究開発段階から設計、製造、流通および販売、廃棄段階に至るまで、製品の安全性に配慮することが必要です。又、法令や公的なガイドラインが設けられている場合には、厳密にそれらを遵守しなければなりません。

(4) わかり易い取扱説明書の作成

使用方法を誤ったために事故が起こることはしばしばあることです。又、危険部分に適切な警告表示をすることによって事故を防止することもできます。製品の取扱説

明書は、わかり易く、読み易くすることで、利用者が正しい使い方ができるよう心がけましょう。

(5) 被害拡大の防止

不幸にして、製品に欠陥が発見された場合は、被害の拡大を防止するための迅速な措置を取らなければなりません。製品の利用者へ情報を速やかに伝え、被害の拡大を防止することが当社に課せられた責任であり、この責任を全うすることが極めて重要であることを認識しなければなりません。

(6) トラブルの再発防止

製品に欠陥が生じた原因を究明し、これを除去しなければ過ちが繰り返されることになります。事故･トラブルの原因究明と、その記録が適切に蓄積され、利用されることで､その後の同様の事故･トラブルが防止されることになります｡各部門の責任者は、こうした情報が迅速に利用できる体制の整備を心がけましょう。

2． 取引先･関係先との健全で良好な関係に関すること

当社は、商取引等において不当な利益を与えたり、得たりすることを厳に戒めていきます。役員、社員は、世間から誤解や不名誉な評価を受けることがないよう、正しい判断と節度ある行動をとりましょう。

(1) 販売取引先との関係

販売先に対する接待や贈答については、社会的常識の範囲内で行わなければなりません。又、個人的･恣意的なリベート（値引き等）やコミッション等の便宜供与は絶対に行ってはなりません。会社として正式に行う便宜供与は、あくまでも各部門における正規の決裁ルールに則って行う必要があります。

(2) 購買取引先との関係

購買先の選定にあたっては、価格、品質、納期等合理的な基準に基づいて行う必要があります。購買先からの接待や贈答は、社会的常識の範囲内とし、その事実は必ず上司に報告をしなければなりません｡社会的常識を超えるものは､時機を逸せず辞退、返却をしなければなりません。

(3) 関係会社との関係

関係会社との取引においては、第三者との公正で透明な競争を踏まえた取引条件と比較して、不当に異なることのないようにしましょう。又、接待や贈答についても、社会的常識の範囲内としなければなりません。

(4) 官公庁・地方自治体等公共団体との関係

官公庁・地方自治体等の職員との関係では、国家公務員倫理法（１９９９年８月１３日公布、法律第１２９号)、国家公務員倫理規程（２０００年３月２８日公布、政令第１０１号）を尊重しなければなりません。

3． 公正で自由な競争の維持促進に関すること

独占禁止法は、公正かつ自由な競争の維持、促進を通じて消費者利益を保護し、国民

経済の健全な発展を確保することを目的としています。特に、競争事業者間で価格や販売数量を拘束しあうカルテル行為（入札談合もそのひとつ）は、会社の名誉を傷つけるばかりでなく、行政制裁である課徴金の賦課はもとより、刑事罰や住民訴訟等の民事損害賠償の対象にもなり、違反企業がこうむる損失は計り知れません。

当社は、その事業活動に当たり独占禁止法を守っていきます。又、調達部門においても優越的地位を利用して購買先に不公正な取引を要請する行為等は下請法で禁止されており、これも同様に遵守していかなければなりません。

４．　知的財産権の保護に関すること

知的財産権とは、人の知的活動によって生まれた創作物や営業上の信用に関する権利のことです。法律によって、明確に権利として定められている特許、実用新案、意匠、商標等の工業所有権、芸術作品やコンピューターソフト等の著作権の他、法律では具体的で明確な規定はありませんが、各社が秘密として管理しているノウハウ、技術・営業情報等の企業秘密がこれに含まれます。

知的財産権は、今日の経済社会においては、価値を生み出す源泉であり、世界的にこれを幅広く保護しようという動きが強まっています。社員は、当社の知的財産権の創造と保護に全力を尽くさなければなりません。又、他者の知的財産権を不当に侵害しないよう十分な注意を払う必要があります。

(1) 当社に属する企業秘密の取り扱い

企業秘密が外部に漏洩されることで、当社の利益や信用等が損なわれることがあります。その形態は文書に限らず、電子媒体や物品自体、その他口頭によって伝達されるものをもあります。企業秘密の管理上重要なことは、どの情報を秘密として管理すべきかをきっちりと区分し、第三者にも分かるような形でその機密レベルを表示することです。当社規則を参照し、業務はこれに準拠して行わなければなりません。

(2) 他者の知的財産権の取り扱い

当社は、他者の知的財産権について、自社のものと同様に尊重します。又、不正に入手された他者の企業秘密に触れると、知的財産関連法規に抵触することは当然ですが、加えて不正競争防止法違反や民事上の不法行為とされる可能性もありますので十分な注意が必要です。

第２　会社と社員の関係について

１．　社員の人格・個性の尊重に関すること

当社は、社員一人一人の人格や個性を尊重しつつ、豊かさと達成感が実感できるような人事制度や労働条件の維持向上に努めます。又、成果･業績主義に基づく客観的で公正な人事評価を行うとともに、専門性と創造性に富む人材を育成します。

２．　プライバシーの尊重に関すること

当社は、社員一人一人のプライバシーを尊重し、個人の情報を扱うにあたっては慎重かつ細心の注意を払い、その適正な管理に努めます。

３． 人権の尊重とあらゆる差別的取り扱いの禁止に関すること

当社は、人種、信条、肌の色、性別、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別を受けない健全な職場環境を確保します。特に、今日的に社会問題化している性的嫌がらせ（セクシャルハラスメント）については会社として容認しません。問題発生時には、迅速に調査し、被害者の救済と再発防止に向けた断固たる処置をとっていきます。

４． 安全で健康的な職場環境の確保に関すること

当社は、全ての事業活動をはじめ製造機械、部品、資材等の使用、廃棄に至る全てのプロセスにおいて人の安全、健康の確保を最優先します。そのため関連する各種の法令の遵守をはじめとして社内の規程、ルール、標準等を遵守します。

(1) 労働災害の撲滅

人の安全と健康は何物にも換えることのできない価値です。特に、厳しい作業環境にある工場、建設現場、施設管理作業所等の職場を擁する当社にとって、安全で健康的な職場環境の確保は、大きな課題です。幸いなことに、当社ではこれまで重大な災害が頻発するようなことはありませんでしたが、これからも継続的な改善を積み重ねていくことが必要です。労働災害の撲滅には、労働安全衛生法等の関係法令はもとより、「安全衛生管理規則」等のルールを遵守することが大前提です。又、日々の業務遂行において、危険性と有害性を未然に察知していく感性を磨いていくことと、それらの排除措置が組織的に必要となります。

(2) 環境保全と防災

環境関連法令の遵守は、地域社会に根付く企業の責務です。事業所および地域の環境保全のため、「環境管理規則」を再度チェックし、各自の業務遂行に活かしましょう。

災害の予防や、災害発生時の被害拡大の阻止のため、「地震防災大綱」、「地震防災規則」等の防災関連規則を社員一人一人が今一度チェックし、業務遂行に役立てていきましょう。

第３ 会社と社会の関係について

１． 法令の遵守に関すること

当社は、法令や社会的規範、社会的良識に基づいた企業活動を行います。独占禁止法等については前述のとおりですが、とりわけ刑罰が適用される重大な違反行為は、会社存亡の危機に直結しかねないことを、社員の一人一人がしっかりと認識し、そのような行為は絶対に行ってはいけません。特に、次のような法令の遵守が企業に強く求められていることを厳粛に受け止め、遵守のための真摯な取り組みが求められます。

(1) 外国為替及び外国貿易法

「安全保障貿易管理規則」を遵守し、輸出業務に関係する者は、国際情勢の動きに対して、常に鋭敏な感覚を養うことが必要です。

(2) 金融商品取引法

「インサイダー取引防止規程」を遵守しなければなりません。投資家の投資判断に

影響を及ぼすような重大な会社情報が公表される前に、その情報を知って株式等を売買するような行為は決して行ってはなりません。

(3) 政治資金規正法および公職選挙法

政治資金規正法および公職選挙法を遵守し、企業としての政治活動に関する公明性と公正さを確保していきます。

(4) 贈収賄等をめぐる禁止法令

公務員の職務遂行に関して、不正な利益の供与等は決して行ってはなりません。

2． 反社会的勢力との絶縁に関すること

当社は、社会的秩序や企業の健全な活動に悪影響を与えるあらゆる個人・団体とは一切関わりません。特に、経営に携わる者はこのような勢力を恐れることなく、率先して襟を正した行動をとります。

暴力団等が、製品クレーム等種々のきっかけを作って関わってきたり、脅しをかけて不法な金銭的利益を得ようとする行為を民事介入暴力といいます。当社は民事介入暴力に対しては、「恐れない」「金を出さない」「利用しない」を原則として、社員一人一人を孤立させず組織的に対応していきます。又、最大限、警察や法律家等の支援を得ていきます。

3． 情報の開示に関すること

当社は、企業秘密や契約上守秘義務を負っている情報を除き、社会が真に必要としている情報を適時に適切な方法で開示することで、常に社会とのコミュニケーションを行い、企業活動を社会の常識から決して逸脱させず、公正で透明性のあるものに保ちます。社会が真に必要としている情報とは、単に法制上開示が必要とされる情報にとどまるものでないことは言うまでもありません。顧客、取引先、社員、株主、投資家、地域社会等がそれぞれの立場で当社に関わる者として必要とする情報全般につき、その正確性を十分確認したうえで、主体的に発信していきます。社員は、日ごろのコミュニケーションを通じて、それぞれの立場の人がどのような情報を必要としているのかを的確に把握し、営業、調達、研究所、事業所の総務等の各担当部署を通じて、誠意を持って対応しましょう。又、情報開示の要請等に対しては、次の考え方で対処しましょう。

- ●正当な理由のない限り断らない
- ●事実に反することは決して言わない
- ●言えないことは、はっきり言えないと言う
- ●相手によって対応を変えたり、開示する内容を使い分けたりしない

4． 財務報告の適正さの確保

当社は、信頼性の高い財務報告が、あらゆるステークホールダーズからの信頼を得るために必須なものであることを認識し、その信頼性確保のための体制とシステムを整備します。又、関係法令ならびに適用される会計基準及び社内規則に従い、財務・税務・会計に関する記録及び報告を適正に行います。

５． 地球環境の保全に関すること

当社は、総合環境ソリューション企業として地球環境の保全に貢献する製品やサービスを提供していますが、同時にその事業活動に必要な資源・エネルギーを含め、この地球から様々な恩恵を受けています。地球環境をより良い状態に保全することが自らの義務であるとの自覚を持つとともに、この取り組みが重要な経営課題の一つであると位置付けています。従って、環境関連の法令を遵守するのはもちろんのこと、事業活動や提供する製品・サービスが地球全体の環境にできる限り負荷を与えないよう最大限の努力をします。そのため、環境マネジメントシステム（IS014001）を活用し、「環境管理委員会」を中心に、省エネや廃棄物の削減、リサイクルを徹底して行うとともに、地球環境保全に役立つ技術の開発と製品開発に努めます。

６． 地域貢献に関すること

当社は、地域社会との密接な連携と協調を図り、良好な関係を維持します。又、当社は、１９９５年の阪神・淡路大震災の被災企業として、社会から受けた様々な支援を決して忘れてはなりません。今後不幸にして発生するかもしれない災害等に対しては、地域社会との密接な連携を図り、救援・防災活動を積極的に行います。

７． 企業倫理の徹底に関すること

企業として、倫理の徹底を推し進めていくには、役員ならびに従業員一人一人が常に企業倫理を意識して行動できるような環境づくりに向けた不断の努力が必要です。そのために当社として、以下のような機関・制度を設けます。

(1) 全社的な取り組み体制の整備

全社的なコンプライアンス活動を推進する常設のコンプライアンス委員会を設置する。コンプライアンス委員会は独立した取締役会の諮問機関であり、コンプライアンスに関する方針、監査、コンプライアンス違反事例についての対応策・再発防止策を審議・策定したうえ、これらを取締役会に上程する。

(2) 内部通報制度の整備

コンプライアンス違反についての内部通報制度として、社外の弁護士を受付窓口とする「内部通報システム」を設置する。

８． 経営トップによる取り組みに関すること

経営トップは、企業倫理綱領に反するような事態が発生したときには、被害の拡大防止と社会的信頼を維持するため、強いリーダーシップを発揮しなければなりません。具体的には、経営トップ自ら指揮をして、企業としての責任ある適切な対応を打ち出します。又、人の健康又は安全が危険にさらされる場合には、社会に対して明確な説明を迅速かつ的確に行います。さらに、責任の所在を速やかに明らかにし、社会的に十分理解される形で厳正な処分を行うこととします。事案によっては、経営トップとしての責任を十分認識したうえで、自らに対し厳しい処分を課すこととします。

（注）この『企業行動基準』の制定、廃止及び変更は総務部担当取締役又は担当執行役員の決裁による。

Ⅲ．実施要領

１． 周知徹底と定着化について

(1)「企業倫理綱領」をイントラネットに掲示し周知徹底を図ります。

(2) 階層別教育の教育メニューとして位置付け、継続的に研修を実施します。

２.『企業倫理綱領』の実施体制について

『企業倫理綱領』の実施は、必要の都度、職場の上司に相談したり、改善に向けて上司とじっくり話し合いを重ねたりしていくことが基本となります。上司は、こうした相談を積極的に汲み上げ、問題の本質を明確にし、迅速に改善していくことが求められています。又、各職場だけでは解決が困難な問題や、上司に相談することが必ずしも適切でない場合に備えて、綱領の実施に関する相談窓口を設け、直接社員からの相談を受けられる体制も整備します。抜本的な解決策が必要となる場合には、コンプライアンス委員会でも積極的に取り上げます。

(1) 各部にコンプライアンス責任者（ライン部長）を設置し、職場における綱領の実施の徹底を図ります。綱領の実施上何らかの問題点が発生した場合は、コンプライアンス責任者は、総務部長及び関係部長と相談のうえ、改善是正を行います。

(2) 各職場だけでは解決が困難な問題や、上司に相談することが必ずしも適切でないような問題については、役員、社員がコンプライアンス委員会事務局（総務部）に直接相談することができます。

(3) 上記に加え、法令・倫理等のコンプライアンス違反によるリスクの顕在化・拡大を未然に防止し、又、早期に問題を把握し、対策を講じるための仕組みの一つとしての「内部通報システム」を設置します。この制度は、社内において法令に違反するような不正行為を発見した場合や、不正行為があると信じるにつき合理的な理由がある場合などのコンプライアンス事案を、社外の弁護士を受付窓口として連絡できるようにする制度です。

(4) コンプライアンス委員会では、コンプライアンス活動状況のモニタリング、重大なコンプライアンス違反事例の対応策・再発防止策等を審議・報告します。又、コンプライアンス委員会の委員長は、重要と判断される事項については取締役会へ上程します。

(5) コンプライアンス責任者は、部門における綱領の実施状況を、別途定める書式で定期的にコンプライアンス委員会事務局に報告することとします。

３． 綱領違反者に対する処置について

当社の従業員就業規則第１０章に懲戒の規定が定められており、綱領違反によりもたらされた結果が、従業員就業規則の規定の各号に該当する場合はこの対象となります。

又、悪意や重大な過失によって行われた綱領違反行為は、当然のことながら従業員就業規則に則って厳格に処分されるとともに、会社に経済的損害が発生した場合には損害賠償を請求されることがあります。

（注）この『実施要領』の制定、廃止及び変更は総務部担当取締役又は担当執行役員の決裁による。